JURNAL

ANALISIS KOMUNIKASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA SEMI MANDIRI NGANJUK

Analysis of Working Communication, Work Environment, and Job Stress an Employee Performance CV Putra Semi Mandiri Nganjuk

Oleh :

ADE EKA SAPUTRA
NPM : 14.1.02.02.0297

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.**
2. **Hery Purnomo, M.M.**

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2018

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Ade Eka Saputra
NPM	: 14.1.02.02.0297
Telepon/HP	: 082257504743
Alamat Surel (Email)	: saputraeka21@yahoo.co.id
Judul Artikel	: Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan. K.H. Achmad Dahlan Nomor 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri,30 Juli 2018
Pembimbing I,	Pembimbing II,	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M. NIDN. 0730088001	**Hery Purnomo, M.M.** NIDN. 0713076803	**Ade Eka Saputra** NPM. 14.1.02.02.0297

Ade Eka Saputral 14.1.02.02.0297
Ekonomi – Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
| | 2 | |

ANALISIS KOMUNIKASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA SEMI MANDIRI NGANJUK

ADE EKA SAPUTRA
NPM: 14.1.02.02.0297
Ekonomi - Manajemen
saputraeka21@yahoo.co.id
Bambang Agus Sumantri, S.IP ., M.M.[1] dan Hery Purnomo., M.M.[2]
UN PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi bahwa di era modern saat ini sumber daya manusia kini menjadi aset terpenting bagi perusahaan terutama perusahaan yang beroperasi di bidang industri pupuk. Karena kapasitasnya yang sangat berpengaruh sebagai penggerak operasional perusahaan. Selain hal tersebut pada era di masa sekarang ini, dunia juga mulai bersiap dengan datangnya revolusi industri keempat. Revolusi industri merupakan suatu era di mana terjadi perubahan besar, secara cepat, radikal yang mempengaruhi kedalam kehidupan corak manusia yang disebut revolusi. Sedangkan yang dimaksud revolusi industri keempat merupakan suatu kondisi dengan hadirnya produk *robotic* dan *drone* yang lebih modern.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerka karyawan CV Putra Semi Mandiri. (4) Pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total *sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS for windows versi 23.*

Simpulan dari penelitian ini adalah : (1) Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (3) Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (4) Komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri.

.

KATA KUNCI: Kinerja Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan terutama perusahaan yang beroperasi di bidang industri pupuk. Karena kapasitasnya yang sangat berpengaruh sebagai penggerak operasional perusahaan. Selain hal tersebut pada era masa sekarang ini, dunia juga mulai bersiap dengan datangnya revolusi industri keempat. Revolusi industri merupakan suatu era yang mengakibatkan perubahan besar, secara cepat, radikal yang mempengaruhi kehidupan corak manusia (Wikipedia,2016). Sedangkan yang dimaksud revolusi industri keempat merupakan suatu kondisi dengan hadirnya produk *robotic* dan *drone* yang lebih modern.

Di Indonesia pada era saat ini masih menjalankan revolusi industri tahap kedua dan ketiga atau masih menggunakan *old industry*, sehingga ditakutkan industri di Indonesia tidak siap menghadapi revolusi industri keempat yang sekarang ini sudah merambah di wilayah kawasan Asia Timur, dan cepat atau lambat akan merambah juga di kawasan Asia Tenggara khususnya di Negara-negara besar seperti Indonesia, Thailand, Vietnam, Singapura dan Malaysia. Industri-industri di Indonesia khususnya industri pupuk dikategorikan dalam perusahaan yang akan dilanda revolusi industri keempat. Ciri-ciri dari adanya revolusi industri keempat dilingkungan industri adalah dengan beralih fungsi menggunakan teknologi canggih dalam hal mendukung kegiatan produksi, karena dengan menggunakan teknologi canggih maka hasil produksi bisa lebih cepat dan dapat meminimalkan sistem *human error*, sedangkan industri yang ada di Indonesia utamanya industri pupuk sangat belum memadai untuk mengikuti era tersebut terutama dalam hal sumber daya manusia. Untuk menghadapi hal tersebut maka industri pupuk di Indonesia harus bisa memaksimalkan sumber daya manusianya yang tergolong sangat banyak dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan sumber data dari Badan Pusat Statistik Nasional di tahun 2017 sektor industri mengalami peningkatan dalam menyerap tenaga kerja sebesar 0,93 poin atau sebesar 2.984.203 jiwa dibandingkan pada tahun sebelumnya yang hanya sebesar 0,69 poin atau 1.785.897 jiwa. Dengan

adanya penyerapan sumber daya manusia yang cukup besar tentunya perusahaan harus dapat mengoptimalkan dan menjadikan sumber daya manusia yang mumpuni. Oleh karena itu perusahaan wajib memberikan bimbingan dan arahan agar perusahaan tersebut dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang dimilikinya. (sumber www.bps.go.id).

Suatu perusahaan atau organisasi harus bisa meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, karena kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Bangun (2012:230), sebaiknya perusahaan memperhatikan kinerja karyawan dengan maksud:

> Agar perusahaan tidak mengalami kegagalan karena tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pada periode tersebut.

Adapun permasalahan yang terdapat pada perusahaan pupuk di Indonesia seperti tingkat kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal tersebut di akibatkan karena tingkat komunikasi antar karyawan dengan atasan kurang terjalin baik, kurang kondusifnya lingkungan kerja serta tingkat stres yang di alami karyawan cenderung tinggi. Salah satu faktor yang menjadi kunci sukses utama perusahaan adalah kinerja karyawan. Hamali (2016: 98), berpendapat bahwa "Kinerja karyawan" yaitu "hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi". Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan pada individu secara menyeluruh selama periode tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai peran dan tugasnya masing-masing. Setiap perusahaan memiliki pengaruh utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi, lingkungan kerja, stres kerja serta faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan upaya dalam memperbaiki kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang terdapat pada perusahaan pupuk di Indonesia seperti contoh tentang komunikasi, di dalam perusahaan terkadang komunikasi kurang terjalin efektif baik itu karyawan dengan karyawan

maupun karyawan dengan pimpinan seperti halnya sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan dalam menjalankan instruksi yang di berikan pimpinan terhadap karyawannya. sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dapat sebagai sarana membantu seseorang untuk menanggapi dan mengaplikasikan/ menerapkan tujuan individu maupun organisasi. Wibowo (2016: 356) mengemukakan "komunikasi" merupakan:

> proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada pengirim.

Ide-ide dan informasi yang disampaikan pemimpin kepada para bawahannya harus jelas dan dapat dipahami, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan instruksi atau tugas kerja dengan baik dan benar. Pimpinan yang tidak mampu berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya, maka segala informasi berupa perintah atau petunjuk kerja yang disampaikan, tidak akan dilaksanakan sesuai harapan oleh para bawahannya, dan begitu sebaliknya.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Permasalahan yang selalu ada pada perusahaan pupuk di Indonesia yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, aroma di sekitar pabrik yang menyengat karena bahan baku dan limbah pupuk, kapasitas gedung yang kurang seimbang dengan jumlah karyawan, kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu saranan yang terdapat pada lingkungan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karwayan. Sunyoto (2012: 43), "lingkungan kerja" adalah "bagian komponen yang penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan layak tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Hal lain yang harus diperhatikan selain komunikasi kerja dan lingkungan kerja diantaranya yaitu stres kerja. Masalah yang umum terjadi pada karyawan perusahaan pupuk terkait stres kerja antara lain beban kerja karyawan yang cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan pada perusahaan. Hamali (2016: 242), "stres kerja" merupakan "reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang". Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan atau gangguan psikis karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya terutama dalam bidang pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat berasal dari individu itu sendiri maupun lingkungan sekitar.

Faktor-faktor yang telah disebutkan di atas menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan. Salah satunya perusahaan pupuk di Indonesia yaitu CV. Putra Semi Mandiri yang berada di kabupaten Nganjuk.

CV. Putra Semi Mandiri merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang produksi pupuk kimia "Cap Banteng". Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Semi. Adapun alasan memilih perusahaan CV. Putra Semi Mandiri sebagai objek penelitian karena adanya masalah yang kompleks pada perusahaan tersebut, terutama dalam menghadapi era revolusi industri keempat di era sekarang ini.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti masalah-masalah yang ada di CV Putra Semi Mandiri saat ini antara lain cara berkomunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan dengan karyawan yang lain di dalam perusahaan, kurang kondusifnya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, tingkat pencahayaan di dalam perusahaan yang kurang dan tingkat keamanan di lingkungan perusahaan yang belum maksimal serta tingkat stres kerja yang tinggi akibat tuntutan target perusahaan. Kinerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri diharapkan

dapat dioptimalkan karena dengan kinerja yang bagus dapat terpenuhinya target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti terdorong untuk meneliti **"Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Semi Mandiri Kabupaten Nganjuk""**.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian *klausal komparatif*. Sampel yang dipakai di dalam penelitian ini meliputi 50 responden karyawan CV Putra Semi Mandiri, tekhnik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan memakai aplikasi *Software SPSS* Versi 23. Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian ini menggunakan total *sampel*, Penentuan pengambilan sampel Arikunto (2013:176) "apabila kurang dari 100 lebih baik diambil seluruh dari populasi yang ada hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika subjeknya berjumlah besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%". Sehingga semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. "Putra Semi Mandiri" Nganjuk sebanyak 50 orang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

   Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

   Berdasarkan hasil uji normal *probability plots*, dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang tepat sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflasion factor*).

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan hasil, diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel komunikasi kerja sebesar 1,000, variabel lingkungan kerja sebesar 1,032 dan variabel stres kerja sebesar 1,032 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah di dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu yang ada pada periode t dengan kesalahan-kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang tepat adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu uji formal yang sering digunakan untuk mendeteksi autokorelasi yaitu uji *Durbin-Watson* (DW *Test*).

Berdasarkan hasil, diketahui nilai *durbin-watson (*DW *Test)* sebesar 1,873. Nilai tersebut akan digunakan untuk membandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* menggunakan signifikan 5% diketahui dalam penelitian ini dengan jumlah sampel (n) = 50 dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka tabel *durbin watson* didapatkan batas atas (du) 1,67. Ghozali (2011: 111) untuk memutuskan model regresi bebas dari autokolerasi positif maupun negatif yaitu dengan ketentuan du< dw< 4-du. Berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai DW = 1,873 lebih besar dari nilai du= 1,67 dan kurang dari 4 - 1,67 (4-du) = 2,33 atau 1,66 < 1,873 < 2,34 sehingga dapat

dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif ataupun negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* antara residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas.

Pada hasil, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 0{,}629. + 0{,}518\ X1 + 0{,}243\ X2 + 0{,}378\ X3 + e$

C. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted* R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini mengarahkan seberapa besar prosentase variasi yang terdapat pada variabel bebas yang digunakan dalam model sehingga mampu menjelaskan variabel terikat. *Adjusted* R^2 = 0 maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted* R^2 = 1 maka variasi yang ada di dalam variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Berdasarkan hasil nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,262. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen komunikasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 26,2% dan sisanya 73,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut penjelasannya:

1. Uji-t (Uji Parsial)

   Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

   H0: X_1,X_2,X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

   Ha :X_1,X_2,X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

   Hasil pengujian uji-t menunjukan:

   a. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi kerja sebesar 0,006 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima sedangkan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,025 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, Ha diterima sedangkan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   c. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,038 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima sedangkan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji-F (Uji Simultan)

   Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (komunikasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*.

   Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis Ha diterima sedangkan H0 ditolak, artinya

berdasarkan hasil pengujian komunikasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk dengan responden 50 orang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. Artinya jika komunikasi kerja terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan maka akan mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. Artinya jika lingkungan kerja di jaga dan dipelihara dengan baik maka akan mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya.
3. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. Artinya jika stres kerja di kelola dengan baik maka akan mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya.
4. Secara bersama-sama komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. Artinya jika komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama di jaga dan di kelola dengan baik maka akan mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT RinekaCipta.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, cetakan.Keempat.* Semarang: Badan penerbit Universitas diponegoro.

Ghozali, Imam, 2013 *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS,*

cetakan.Kelima. Semarang: Badan penerbit Universitas diponegoro.

Sugiyono, 2016, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.

Adinda Herlista, dkk. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Semarang*. Diakses 27 April 2018.

Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang*. Diakses 27 April 2018.

Munparida. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Kota Palembang*. Diakses 27 April 2018.

Rahmila Sari, dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Diakses 27 April 2018.

Shinta Amelia Purwarini. 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI JNE Cabang Malang*. Diakses 27 April 2018.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia(Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: PT Buku Seru.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.